

профсоюзів, определения ведущей роли той или иной функции.

Дополнительно обосновывается первичность защитной функции профсоюзов, её ведущая роль в деятельности профсоюзов. Демонстрируется служебная, вспомогательная роль иных функций (прежде всего представительской) по отношению к защитной функции профсоюзов.

Выделяются основные сущностные признаки защитной функции профсоюзов. Отмечается разнообразность форм реализации защитной функции профсоюзов. Обращается внимание на реализацию защитной функции профсоюзов на всех этапах правового регулирования трудовых отношений. Приводится определение понятия защитной функции профсоюзов.

**Ключевые слова:** *профессиональные союзы, функции профессиональных союзов, защитная функция профессиональных союзов.*

---

**Chabanenko M. M. About the concept of trade unions' protective function.** The article deals with the issues of trade unions' functions plurality and their systematic unity. Various positions concerning the quantity and correlation of trade unions' functions, the prominent role of this or that function are examined.

The primary nature of trade unions' protective function, its leading role in the trade unions' activities are additionally grounded. It is shown that the other trade unions' functions (the representative one and others) appear to be auxiliary, subsidiary to the protective function.

The fundamental essential features of trade unions' protective function are figured out. It is notified that the trade unions' protective function has various forms of realization. The attention is paid to the fact that the trade unions' protective function is carried out at every stage of legal regulation of labor relationships. The definition of the concept of trade unions' protective function is given.

**Keywords:** *trade unions, trade unions' functions, trade unions' protective function.*

*Надійшла до редакції 27.11.2014*

**Чумаченко І. М.**

кандидат юридичних наук, доцент  
(ВАТ «Запорізький металургійний  
комбінат «Запоріжсталь»»)

УДК 349.22 : 331.105

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФСПІЛКАМИ ЕФЕКТИВНОСТІ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ І УГОД**

Висвітлено сучасні погляди щодо забезпечення профспілками ефективності колективних договорів і угод. Надано авторське бачення зазначеної проблематики.

**Ключові слова:** *колективна угода, колективний договір, працівник, роботодавець, професійна спілка, соціальний діалог, соціальне партнерство.*

**Постановка проблеми.** В умовах гострої соціально-економічної і політичної кризи, безпрецедентного зовнішнього тиску на Українську державу та збройного протистояння в окремих областях надзвичайно важливим є забезпечення соціальної стабільності, попередження негативних тенденцій у сфері трудових відносин, недопущення втягування робітничого руху в політичні конфлікти [1].

Важливу роль у цьому напрямку відіграють процеси, які посилюють захист трудових прав та законних інтересів працівників. За цих умов великого

значення набуває діяльність профспілок у забезпеченні ефективності колективних договорів і угод, що свідчить про актуальність дослідження даної проблематики.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Висвітленню окреслених вище питань присвячено праці багатьох дослідників, серед яких: О. Більовський, П.Ф. Вознюк, І.Я. Кисельов, А.І. Процевський, Г.І. Чанишева та ін. У свій час зазначені вчені зробили науковий внесок у дослідження цієї проблематики.

Однак сучасних комплексних наукових розробок, які б ураховували зміни законодавства України у зазначеній сфері, проведено не було. У зв'язку з цим окремі питання ролі профспілок у забезпеченні ефективності колективних договорів і угод у трудовому праві України залишається за межами наукових розробок.

**Мета** даної статті полягає у висвітленні авторського бачення ролі профспілок у забезпеченні ефективності колективних договорів і угод.

Реалізація мети зумовила необхідність вирішення таких завдань: висвітлити основні думки й погляди вчених стосовно зазначеної проблематики; проаналізувати норми трудового законодавства України, які стосуються обраного напрямку дослідження, і виявити основні проблеми, що виникають під час їх застосування у практичній діяльності; надати власне бачення ролі профспілок у забезпеченні ефективності колективних договорів та угод.

**Виклад основного матеріалу.** Своєрідна функція профспілок у нинішній ситуації країни - бути консолідованим організмом, який, незалежно від форм власності і типу підприємств, забезпечує захист трудових прав та законних інтересів працівника.

Зважаючи на нагальну потребу пошуку нових загальнотеоретичних та методологічних підходів до вирішення проблем розвитку соціально-партнерських відносин, визначення ролі профспілок у цьому процесі, звернемося до праць М. С. Грушевського, який головні завдання в галузі соціальної політики визначає так:

- поглиблення правдивого, послідовно розвинутого демократизму;
- перебудова державного і соціального устрою в інтересах збільшення продуктивності економіки;
- створення умов для активної праці;
- охорона прав, інтересів і впливів економічно слабших, регуляція економічних і політичних прав на їхню користь;
- творче сприйняття досвіду соціальних перетворень західної трудової демократії;
- утримання національної культури на рівні загальнолюдського поступу;
- реформування системи освіти;
- розробка і впровадження заходів у галузі молодіжної політики;
- визнання пріоритету прав особистості [2, с. 208].

Саме ці засади повинні лягти у розробку Концепції соціальної держави. Слід підкреслити, що в розділі соціальної політики проекту Концепції треба

зазначити базові завдання та методи, головним з яких, на нашу думку, є соціальне партнерство, оскільки воно являє собою сутність соціальної держави.

Підтвердженням наведеного є думка О.І. Процевського, який зазначив: «важливим завданням соціальної політики держави є досягнення відповідної рівноваги в суспільному житті, у тому числі через профспілки. У сучасних умовах у профспілок і органів держави повинно бути прагнення до соціальної рівноваги, соціального партнерства. Ринкова економіка із соціальною спрямованістю створює необхідні для цього умови». Але, як зазначив учений, законодавча база від темпів життя, на жаль, відстає. Навіть Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. говорить не про соціальну рівновагу, а про сприяння в регулюванні трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників із власниками підприємств, установ, організацій [3].

На нашу думку, тільки соціальний діалог є ефективним засобом формування та реалізації соціально-економічної політики. Саме від цілеспрямованих, послідовних дій усіх сторін соціального партнерства залежить, наскільки швидко вдасться від задекларованих Конституцією принципів гідного життя [4] громадян перейти до їх реалізації.

Сучасний стан правового забезпечення розвитку ринкової економіки характеризуються затвердженням принципів соціального партнерства. Підтвердженням цьому є нещодавнє прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні», який визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві [5].

Незважаючи на створення в Україні необхідних інституційних (законодавчих та організаційних) механізмів функціонування системи соціального партнерства, формування спільних представницьких органів соціальних партнерів (профспілок та організацій роботодавців), створення спільних органів соціального діалогу, таких як Національна служба посередництва та примирення (1998 р.) та Національна тристороння соціально-економічна рада (2011 р.), партнерство має здебільшого формальний характер. Воно істотно не впливає на покращення соціальної ситуації в країні та зниження рівня соціальної напруженості.

Однією з основних причин, які перешкоджають ефективному функціонуванню системи соціального партнерства, слід назвати слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників та сторони соціального діалогу. Причинами слабкості українських профспілок є:

- традиційна орієнтація переважної більшості профспілок не на відстоювання прав та інтересів працівників, а на конформістське співробітництво з адміністраціями підприємств;

- відсутність необхідної підтримки з боку найманих працівників. За даними соціологічної служби Центру ім. О. Разумкова, у тій або іншій мірі

профспілкам довіряють не більше третини українців – від 22,7 % у червні 2008 р. до 31,6 % у серпні 2010 р.;

- внутрішня конкурентна боротьба в профспілковому середовищі між «офіційними» профспілками та незалежними профспілками (Національний форум профспілок України, Національна конфедерація профспілок України, Конфедерація вільних профспілок України та ін.). Наслідком такої боротьби є те, що до сьогодні не завершено процес створення профспілками спільного представницького органу;

- усунення від участі в процесі соціального діалогу частини незалежних профспілок на основі передбачених Законом України «Про соціальний діалог в Україні» критеріїв репрезентативності [6].

У цьому контексті слід зазначити на деякі прогалини законотворчої діяльності в Україні. Так, у ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та ч. 1 ст. 335 проекту Трудового кодексу [5; 7] визначаються форми здійснення соціального діалогу. Передбачено, що соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Слід звернути увагу, що у зазначених статтях не передбачено такі форми соціального діалогу, як участь працівників та їхніх представників в управлінні організацією (підприємством), участь представників працівників і роботодавців у вирішенні трудових спорів (примирні процедури з розгляду трудових спорів), формування і діяльність органів соціального діалогу, здійснення контролю за виконанням колективних договорів і угод, спільних рішень [8].

Слід враховувати, що з початку реалізації в Україні реформ, спрямованих на створення ринкової економіки, різко посилюються соціальні протиріччя, збільшилась кількість спорів і конфліктів між працівниками та роботодавцями.

Соціологічні опитування свідчать про наявність у населення України високого рівня протестних настроїв [6]. Безпосередньо у сфері соціально-трудова відносин наявний рівень конфліктності характеризується такими даними. У 2010 р. Національною службою посередництва та примирення (НСПП) було зафіксовано 160 колективних трудових спорів (з яких упродовж року виникло 64), 26 страйків та 48 акцій соціального протесту. З метою сприяння врегулюванню трудових відносин НСПП запобігала виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) на 801 підприємстві. Упродовж січня-березня 2011 р. на обліку НСПП перебувало 385 випадків дестабілізації стану соціально-трудова відносин, з яких 107 було врегульовано. Відбулося 13 акцій соціального протесту та 3 колективних припинення роботи, в яких взяли участь близько 16 тис. найманих працівників. Було зафіксовано 489 чинників дестабілізації, з яких:

- ліквідовано (усунуто) – 130 (26,6 % від загальної кількості);
  - у стадії ліквідації – 334 (68,3 %);
  - призвели до виникнення колективних трудових спорів – 25 (5,1 %) [9].
- Зазначене підтверджує тезу, що профспілки повинні своєчасно і професій-

но залучатися до вирішення зазначених питань. Причому це має робитись не на конфлікті протиріч, а на поєднанні інтересів працівників і роботодавців.

Важливим кроком у цьому напрямку вбачається можливість прийняття низки нормативних документів, які б визначали право працівників брати участь в управлінні підприємством. Нині понад 1,7 мільйона працівників, або кожний п'ятий, залишаються поза сферою колективно-договірного регулювання [10].

Слід зазначити, що поряд з існуванням «корпоративних кодексів» на підприємствах в Україні майже відсутній корпоративний патріотизм, а саме використання таких форм зв'язку працівників та адміністрації, як:

- постійно діючі виробничі наради;
- рух раціоналізаторів;
- трудові вахти;
- трудове змагання;
- науково-технічні товариства тощо.

Наприклад, у США та Західній Європі активно використовуються різні форми виробничої демократії з метою суспільного розвитку [11; 12].

Досвід становлення країн з розвинутою ринковою економікою, таких як США, Японія, Швеція, Великобританія, Німеччина показав, що профспілки наполягали на внесенні до Трудового кодексу не декларацій, а чітких норм щодо реалізації природного права працівників брати участь в управлінні підприємствами, для забезпечення їх успішної діяльності.

Слід звернути увагу, що під час роботи над проектом Трудового кодексу розгорілися серйозні дебати щодо доцільності надання права працівникам брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями та законодавчого закріплення такого права. Зауважимо, що Державною комісією з цінних паперів та фондового ринку розроблено принципи корпоративного управління акціонерними товариствами, які, на нашу думку, є важливим кроком до переходу на міжнародні стандарти управління. На жаль, у цьому документі не знайшлося місця для визначення ролі профспілок, які держава на законних підставах визнала повноважними представниками працівників і захисниками їхніх трудових, соціально-економічних та законних інтересів.

Зазначені принципи визначають сутність корпоративного управління як систему відносин між інвесторами-власниками товариства, його керівництвом, а також заінтересованими особами для забезпечення ефективної діяльності товариства, рівноваги впливу та балансу інтересів учасників корпоративних відносин. До заінтересованих осіб, які мають легітимний інтерес у діяльності товариства, належать насамперед працівники (як ті, котрі є акціонерами, так і ті, які не є його акціонерами), а також кредитори, споживачі продукції, територіальна громада, відповідні державні органи та органи місцевого самоврядування.

Від появи документа до його практичного запровадження відбуваються процеси, які супроводжуються рядом проблем. По-перше, потрібен правовий механізм запровадження принципів в акціонерних товариствах. По-друге, і це більш складна проблема, - формування корпоративної культури, яка на сьогодні практично відсутня.

Корпоративна культура включає в себе формування сталого позитивного іміджу. Правильно побудована корпоративна культура дозволяє мобілізувати всі підрозділи на досягнення спільної мети, стимулювати ініціативу, забезпечити лояльність та взаєморозуміння між працівниками.

Одним із важливих інструментів сприятливої ситуації на підприємстві є інформаційна відкритість керівництва у відносинах з працівниками, спілкування між керівниками та підлеглими.

Одним з найважливіших засобів розбудови цивілізованих корпоративних відносин є використання колективних договорів та угод як ефективних форм соціального партнерства задля виконання соціально-трудова програм товариства. Конструктивні переговорні процеси з поступовими реальними взаємними поступками і знаходженням позицій, які поєднують, а не роз'єднують сторони переговорів, на нашу думку, повинні запроваджуватися такими шляхами:

– висвітленням політики керівництва з різних питань у засобах масової інформації товариства;

– проведення опитувань (наприклад, стосовно задоволення працівників роботою на підприємстві), виявлення проблем тощо.

Усі ці елементи сприяють забезпеченню психологічного клімату на підприємстві, і важливу роль у цьому мають відіграти профспілки.

На нашу думку, здоровий клімат у колективі забезпечується керівництвом, його вмінням чітко поставити завдання і забезпечити ресурсами, надати кожному працівникові можливість виконувати роботу, адекватну його здібностям та професіоналізму.

За невеликим перебільшенням, усіх учасників корпоративних відносин має об'єднувати спільний інтерес - конкурентоспроможність продукції, ефективна робота підприємства.

**Висновок.** Підсумовуючи вищезазначене, варто наголосити, що забезпечення соціальної стабільності, попередження негативних тенденцій у сфері трудових відносин в сучасних умовах повинно відбуватися з урахуванням ролі профспілок, які здатні забезпечувати ефективність колективних договорів і угод.

Поряд з цим необхідно закріпити на законодавчому рівні право працівників брати участь в управлінні підприємством шляхом розвитку цивілізованих корпоративних відносин, спрямованих на гармонізацію інтересів різних категорій учасників соціально-партнерських відносин, визначивши роль органу, який представляє права трудового колективу у відносинах з роботодавцями.

#### **Бібліографічні посилання**

1. Протестний робітничий рух в Україні в умовах соціально-політичної нестабільності : Аналітична записка Відділу розвитку політичної системи Національного інституту стратегічних досліджень при Президенті України / П. Ф. Вознюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1719/>.

2. Грушевський М. Нариси історії українського народу. - К. : Либідь, 1990. – 400 с.

3. Процевский А. И. Трансформация прав профсоюзов - реальность или миф? / А. И. Процевский // Вестник Омского университета. - 1997. - Вып. 1. [Електронний ре-

сурс]. – Режим доступа : <http://www.omsu.omskreg.ru/vestnik/articles/y1997-i1/a104/article.html>.

4. Конституція України від 28.06.1996 р. / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр/print1389901214114940>.

5. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

6. Основні напрями вдосконалення системи соціального партнерства в Україні: Аналітична записка Відділу соціальної політики Національного інституту стратегічних досліджень при Президенті України / О. Більовський [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/718/>.

7. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 2902, текст законопроекту від 22.04.2013) / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746).

8. Чанишева Г. І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці / Г. І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. / Одеська національна юридична академія. – Одеса : Юрид. літ-ра, 2012. – Вип. 63. – С. 323-328.

9. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 1 квартал 2011 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nspp.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1816:-1-2011-&catid=13:2010-01-19-21-48-27&Itemid=9](http://nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1816:-1-2011-&catid=13:2010-01-19-21-48-27&Itemid=9).

10. Чумаченко І. М. Функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод у сучасних умовах ринкової економіки : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05. / Чумаченко Ігор Миколайович. – Х., 2005. – 204 с.

11. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов. - М. : Дело, 1999. - 728 с.

12. Опыт профсоюзов в проведении коллективных переговоров в Центральной и Восточной Европе. - Будапешт: Многопрофильная группа МБТ для стран Центральной и Восточной Европы. - 281 с.

**Чумаченко И. Н. Обеспечение профсоюзами эффективности коллективных договоров и соглашений.** Рассмотрены современные взгляды относительно обеспечения профсоюзами эффективности коллективных договоров и соглашений. Предоставлено авторское видение указанной проблематики.

**Ключевые слова:** коллективное соглашение, коллективный договор, работник, работодатель, профессиональный союз, социальный диалог, социальное партнерство.

**Chumachenko I. M. Ensuring by trade unions of efficiency of collective agreements.** The article deals with modern views on trade unions to ensure the efficiency of collective agreements. There is the author's view at this issues.

The author states that since the beginning of reforms in Ukraine aimed at establishing a market economy, social contradictions have increased dramatically increased the number of disputes and conflicts between workers and employers. Social dialogue is defined an effective means of formulation and implementation of social and economic policy.

A study issues scientist concluded that social stability, prevent negative trends in labor relations in modern conditions should be given the role of trade unions that are able to ensure the effectiveness of collective agreements.

In addition, the need to consolidate in law the right of workers to participate in enterprise management through the development of civilized corporate relations aimed at harmonizing the interests of different categories of participants in social and partnerships, defining the role of the body that represents the rights of staff in dealing with employers.

**Keywords:** collective agreement, collective bargaining, employee, employer, trade union, social dialogue, social partnership.

Надійшла до редакції 24.12.2014